

Perceived Organizational Support (POS) With Home Industry Employee Organizational Commitment

Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Home Industri

Belsa Azizih Fajar Amabel¹, Ramon Ananda Paryontri²

^{1,2} Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia

Email: ¹ belsaazizih@umsida.ac.id, ² ramon.ananda@umsida.c.id

| Artikel Info | ABSTRACT |
|---|--|
| <p>Riwayat Artikel:</p> <p>Penyerahan 2023-04-03 Revisi 2023-04-30 Diterima 2023-07-04</p> | <p><i>Effective human resource management can increase employee productivity and performance. A person's success and performance in doing work is influenced by his sense of commitment to work. Some of the phenomena that occur in the bag home industry in Tanggulangin are the emergence of negative perceptions in employees towards the home industry and the impact on work processes that are not optimal. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support (POS) and organizational commitment. This study used a quantitative approach and used a random sampling technique with 150 respondents. The data collection method uses a Likert scale with 34 item perceived organizational support (POS) scale and 24 item organizational commitment scale. The data analysis technique uses the pearson product moment correlation test. The results show that the value of Sig. (2-tailed) 0.001 (<0.05) and a value of $r=0.433$ which explains that perceived organization support (POS) is positively related to Organizational Commitment with a moderate degree of correlation. The correlation test stated that the Pearsons correlation value was greater, namely 0.433 when compared to the r table value, which was 0.159. This means that there is a relationship between the variables perceived organization support (POS) and Organizational Commitment. The higher the Perceived Organizational Support (POS), the higher the level of commitment to the organization.</i></p> |
| <p>Keyword:</p> <p>Home Industry Employees; Perceived Organizational Support; Organizational Commitment</p> | |
| | <p>ABSTRAK</p> <p>Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh rasa komitmennya terhadap pekerjaan. Beberapa fenomena yang terjadi pada home industri tas di Tanggulangin yaitu munculnya persepsi negatif dalam diri karyawan terhadap home industri dan berdampak pada proses bekerja yang tidak maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perceived organizational support (POS) dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik random sampling dengan 150 responden. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert dengan skala perceived organizational support (POS) 34 aitem dan skala komitmen organisasi 24 aitem. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi pearson product moment. Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) 0.001 (<0.05) dan nilai $r=0.433$ yang menjelaskan bahwa perceived organization support (POS) berhubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel perceived organization support (POS) dan Komitmen Organisasi. Semakin tinggi Perceived Organizational Support (POS) maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.</p> |
| | <p>Kata Kunci</p> <p>Karyawan Home Industri; Perceived Organizational Support; Komitmen Organisasi</p> |
| <p>Korespondensi:</p> <p>Belsa Azizih Fajar Amabel Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia Email: belsaazizih@umsida.ac.id</p> | <p>Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi</p> |

LATAR BELAKANG

Karyawan adalah sumber daya manusia atau individu yang bekerja di institusi, baik itu pemerintah maupun swasta, seperti bisnis. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Alkasim & Prahara, 2020). Istilah home industri didefinisikan sebagai suatu wadah dengan kegiatan memproses atau mengolah barang dilakukan dengan menggunakan sarana dan peralatan. Dalam artian Home industri/industri rumah adalah bentuk usaha produksi barang yang dilakukan di rumah atau perusahaan kecil, karena kegiatan ekonominya difokuskan di lingkungan rumah. Karyawan home industri terdiri dari seseorang atau beberapa anggota rumah tangga yang berperan dalam mengubah bahan dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi, dengan tujuan meningkatkan nilai barang dari sebelumnya untuk dijual. Home industri sendiri dibuka untuk memperluas kesempatan kerja dan juga penyerapan tenaga kerja sehingga menjadi salah satu upaya dalam pembangunan ekonomi daerah (Diana & Laila, 2021).

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan strategi pengolahan sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tempat kerja mereka. Dalam hal ini peran karyawanlah yang membantu mensukseskan tujuan dari organisasi tersebut melalui berbagai hal, misalnya dari segi pemikiran, tenaga, keahlian, motivasi, dan komitmennya terhadap kemajuan sebuah organisasi (Tjahyono & Christanto, 2017).

Tingkat kemajuan industri juga bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia (Ayu et al., 2018). Keterikatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi keberhasilan dan kinerjanya. Komitmen organisasi adalah hubungan antara individu dengan tempat kerjanya, di mana individu meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup rasa kerelaan dari karyawan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Bukit, dkk Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang kuat terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Ini melampaui sekadar keanggotaan formal, karena mencakup rasa suka pada organisasi dan kesiapan untuk berusaha maksimal demi pencapaian tujuan. Tingkat komitmen kerja yang tinggi tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, bekerja dan berkontribusi secara maksimal, merasa memiliki organisasi, mendukung organisasi dengan positif, memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, mengembangkan hubungan dan persepsi positif terhadap organisasi, serta merasa optimis terhadap masa depan (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Menurut (Allen & Meyer, 1991) tentang *perceived organizational support* dan komitmen organisasi menyatakan bahwa Komitmen organisasi pada karyawan tercermin dalam tiga aspek perilaku, yaitu *affective commitment*, dimana karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga menunjukkan toleransi yang tinggi dan peduli dengan pencapaian organisasi, serta tidak mengeluh saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, mereka juga bersedia untuk bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan organisasi. Aspek kedua adalah *normative commitment*, dimana karyawan rela mengerahkan usaha maksimal dalam bekerja dan aktif terlibat dalam tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Continuance commitment dengan Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian lainnya menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) juga menyatakan bahwa Beberapa faktor seperti ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, masa kerja, tingkat pekerjaan, dan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari home industri di Tanggulangin, adanya beberapa karyawan yang merasakan penurunan rasa komitmen terhadap organisasi atau pekerjaan. Fenomena perilaku didapatkan dari observasi di tempat penelitian yaitu dengan adanya karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehingga memunculkan rasa malas dan menunda-nunda pekerjaan, ditambah dengan pemberian gaji yang tidak sesuai atau tidakimbang dengan pekerjaan yang diberikan, selain itu juga karyawan harus melalui proses perizinan yang tidak mudah ketika ada hal yang mendesak. Tidak hanya itu, terkadang proses pemberian gaji yang tidak tepat pada waktunya sehingga hal ini memunculkan pemikiran yang negatif dalam diri karyawan terhadap home industri dan akhirnya berdampak pada proses bekerja yang tidak maksimal.

Fenomena di atas menunjukkan adanya indikasi rendahnya tingkat komitmen karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas dan keterikatan terhadap organisasi. Sehingga, untuk mendorong munculnya perilaku komitmen yang tinggi salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) karyawan terhadap organisasi (Tampubolon & Sagala, 2020). Dukungan organisasi menjadilah satu faktor pendukung yang berpengaruh dalam proses meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. *Perceived Organizational Support (POS)* atau persepsi dukungan organisasi adalah sikap yang timbul dan dirasakan oleh seorang karyawan terhadap sejauh mana organisasi atau instansi tempat bekerja menghargai kontribusinya dan sejauh mana imbalan atau penghargaan yang diterima sehingga karyawan memiliki penilaian bahwa organisasi

tersebut peduli pada kesejahteraan mereka (Rahmawati & Mulyana, 2021). Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung merasa sebagai bagian dari identitas organisasi dan mengembangkan hubungan serta persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana peran *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi, salah satunya adalah menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi artinya *perceived organization support* memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pada karyawan memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi karyawan yang artinya dukungan organisasi akan memengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan. Menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan untuk menciptakan kondisi positif di lingkungan organisasi.

Selain memberikan manfaat bagi karyawan, organisasi juga mengalami keuntungan melalui peningkatan produksi dan pengurangan biaya operasional melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Dengan demikian salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang baik dan positif kepadakaryawan untuk memunculkan persepsi positif dari karyawan mengenai pekerjaan dan tempat dia bekerja.

Jika dukungan organisasi dipersepsikan tinggi dengan didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, gaji yang diberikan untuk kelompok pekerjaan tertentu, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan ada komitmen. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan komitmen organisasi karyawan pada home industri tas di Tanggulangin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional bertujuan untuk menghubungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan antar variabel tersebut. Subjek penelitian ini adalah karyawan home industri tas di Tanggulangin dengan jumlah populasi 300 orang, dan teknik pengampilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling didapatkan sampel yang berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat alternatif pilihan dengan nilai 1=sangat tidak setuju dan 4=sangat setuju.

Skala yang digunakan yaitu skala variabel *Perceived Organizational Support* dengan 34 aitem dan skala komitmen organisasi dengan 24 aitem. Skala *Perceived Organizational Support* mengukur tiga aspek yaitu: *Fairness* (Keadilan), *Supervision Support* (Dukungan Atasan), *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja) oleh Rhoades & Eisenberger Dalam (Rahmawati & Mulyana 2021). Hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach menunjukkan nilai sebesar 0,964 dengan nilai item correlation total berkisar antara 0,473 hingga 0,914.

Dan skala komitmen organisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* (nilai ekonomi), dan *Normative commitment* (nilai-nilai diri karyawan) oleh (Allen & Meyer, 1991). Berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach diperoleh hasil sebesar 0,793 serta nilai item correlation total bergerak antara 0,402 hingga 0,727. Sehingga dapat dikatakan kedua skala yang digunakan valid dan reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik korelasi product moment dan perhitungan menggunakan program SPSS for Windows. Data yang telah diperoleh dianalisis dengan teknik statistik correlation product moment untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (x) yaitu *Perceived Organizational Support* dengan variabel terikat (y) yaitu *Komitmen Organisasi*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di Tanggulangin.

Table 1 Demographic Data

| Status marital | | Yes | No |
|----------------|-------|-----|----|
| Gender | Man | 25 | 40 |
| | Woman | 35 | 50 |

Karakteristik responden dikelompokkan menjadi jenis kelamin dan status marital. Berdasarkan data demografis, ditemukan bahwa sampel berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih tinggi baik dari segi dominan pekerja dengan status belum menikah dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawannya belum menikah. Hal ini dapat terjadi karena pada home industri lebih banyak anak-anak muda yang mayoritas karyawan juga memiliki keterampilan sebagai bawahan (bekerja seperti mengelem, menempel, menggantung, memasang tali, memasang rantai, dan lain sebagainya).

Tabel 2 Rata-rata Jawaban Responden

| | KO | POS |
|-----------------------|--------|---------|
| Valid | 150 | 150 |
| Missing | 0 | 0 |
| Mean | 70.960 | 93.360 |
| Std. Deviation | 6.114 | 16.096 |
| Minimum | 59.000 | 70.000 |
| Maximum | 90.000 | 119.000 |

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai terendah sebesar 70 dan nilai tertinggi sebesar 119 dengan nilai rata-ratanya sebesar 93.3 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 16.0. Jika dilihat dari nilai minimum 70 dan nilai maximum 119, nilai rata-rata 93.3 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan *perceived organizational support* dalam kategori baik. Nilai Variabel komitmen organisasi memiliki nilai terendah sebesar 59 dan nilai tertinggi sebesar 90 dengan nilai rata-ratanya sebesar 70,9 dan tingkat sebaran datanya sebesar 6.1. Jika dilihat dari nilai minimum 59 dan nilai maximum 90, nilai rata-rata 70.9 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan komitmen organisasi dalam kategori baik.

Table 3 Pearson's Corellation

| Correlation Coefficient | Significancy | N |
|-------------------------|--------------|-----|
| 0.433 | 0.001 | 150 |

Korelasi Pearson's menunjukkan korelasi yang signifikan antara Perceived Organizational Support (POS) dan komitmen organisasi ($r=0.433$, $p<.001$). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* (POS) berhubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai korelasi $r=0.433$, $p<.001$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi dengan tingkat hubungan korelasi yang sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi pada karyawan home industri tas di Tanggulangin. Hal ini menjelaskan bahwa Semakin tinggi Perceived Organizational Support (POS) maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi. Sebagian karyawan merasa bahwa adanya Perceived Organizational Support membuat mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan akhirnya meraih kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan

loyalitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mencapai visi dan misi organisasi. (Metria & Riana, 2018). Dengan demikian, karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan merasa terhubung dengan organisasi dan membentuk identitas organisasi dalam diri mereka (Pratiwi & Muzakki, 2021). Akibatnya, karyawan akan merasa sebagai bagian integral dari organisasi, merasa bertanggung jawab atas kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan, dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perasaan positif ini akan membantu karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Didukung dengan penelitian menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadap *organizational commitment*. Apabila seorang karyawan merasa didukung oleh organisasi dalam pekerjaannya, hal ini akan memicu keinginan dari dalam diri karyawan untuk memberikan balas jasa kepada organisasi dan membantu mencapai visi serta misi organisasi kerja. dan menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru di SMAN 1 Soko, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($p<0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,395. Sebagai karyawan, penting untuk memiliki rasa kerelaan untuk menggunakan sebagian besar usaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta memiliki ketertarikan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Metria & Riana, 2018).

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment* yang menyatakan bahwa adanya ikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja, artinya komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam organisasi. *Continuance commitment* (nilai ekonomi) artinya ada tiga alasan kemauan individu untuk bertahan dalam organisasi. Pertama, karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. Kedua, karena terikat oleh norma atau nilai-nilai diri karyawan yang mengharuskan mereka bertahan dalam organisasi sebagai bentuk komitmen. (Allen & Meyer, 1991).

Dari yang sudah dijelaskan di atas, perilaku komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota, bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi, menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi, dukungan organisasi, keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi semakin tinggi, mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dan rasa optimis (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Karyawan yang merasa dihargai dan merasa didukung oleh organisasi tempat bekerja akan membantu karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Begitupun sebaliknya, karyawan yang merasa tidak dihargai, merasa

tidak adil dan tidak mendapat penghargaan cenderung akan merasa tidak berkomitmen dalam bekerja. Maka dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (Pos) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Sehingga munculnya komitmen organisasi yang tinggi diakibatkan oleh adanya dukungan organisasi yang baik. Bahkan itu ditingkatkan home industri dengan karyawan yang tidak terlalu banyak, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong munculnya komitmen organisasi dalam diri karyawan terhadap tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangi diperoleh kesimpulan Terdapat hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang sedang antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangi.

Dalam *perceived organizational support* (POS) menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang ditunjukkan oleh karyawan laki-laki. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan dipengaruhi oleh komitmennya terhadap pekerjaan. Jika *perceived organizational support* (pos) positif meningkat maka akan terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian serupa di home industri tas namun dengan menambahkan variabel lain untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap lagi. Hal ini dikarenakan tingkat *perceived organizational support* yang dialami karyawan akan mempengaruhi hasil penelitian pada tingkat komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Bukit, D. I. B. MM, dkk. (2017). "Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi", *Zahir. Zahir*. doi, 10.
- Cahayu, N. M., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042-6058.
- Diana, D., & Laila, N. (2021). Strategi Pengembangan Usaha Home Industri Makanan Sebagai Peluang Pendapatan di masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ* 1(1). 1-8.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2020). "Perceived organizational support". *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elgeka, H. W., Yolanda, M., & Hariyanto, H. (2022). PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN CV. X SURABAYA. *Psibernetika*, 1(15), 21-26.
- Laning, I. C., Atmadji, G., & others. (2019). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASIDAN KEPUASAN
- KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADAPERAWAT RS. X. CALYPTRA, 7(2), 1911-1919.
- Lubis, F. (2022). Kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037-2044. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6362>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. Universitas *lindonesia*. <https://doi.org/https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=1853>
- Metria, K., & Riana, I. G. 2018. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI". *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117-2146. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mustofa, M. R. (2021). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Skripsi. *Universitas Indonesia*. <https://urlis.net/5psrb>.
- Mikawati, R. V., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan antara *perceived Organizational Support* dan Quality of Worklife dengan Organizational Citizenship Behavior PT. X. CALYPTRA, 8(1), 673-685.
- Oktafiani, C. T. (2019). Hubungan motivasi berorganisasi dan *perceived organizational support* (POS) dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (Doctoral dissertation, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG).
- Purba, D. S., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2017). "PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: THE PERCEPTION OF ORGANIZATION SUPPORT AS A MEDIATOR THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT". *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 153-164.
- Pratiwi, A. R., & muzakki Muzakki, M. (2021). "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111-120.
- Purnama, A. N. (2020). Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216-238.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). "HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI I SOKO". *Character :Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23-35.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Amerli, S. (2021). "Affective commitment to the organization: The contribution of *perceived organizational support*". *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2021). "Perceived organizational support: a review of the literature". *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538-548. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Sari, C. R. S. (2015). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Pada Beberapa Puskesmas Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 41-64.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS". *Business Management Journal*, 16(2), 65-80. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tjahyono, A., & Christanto, C. V. (2017). Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Pada Karyawan Di Hotel X. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2), 238-251.
- Wulandari, Cut Nova Rizki. (2022). HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UIN AR

Belsa Azizih Fajar Amabel 4

by Belsa Azizih Fajar Amabel

Submission date: 02-Aug-2023 02:39PM (UTC+0700)

Submission ID: 2140333837

File name: 10774-32953-1-PB-1.docx (94.15K)

Word count: 3498

Character count: 24596

Perceived Organizational Support (POS) With Home Industry Employee Organizational Commitment

4 Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Home Industri

Belsa Azizih Fajar Amabel ¹, Ramon Ananda Paryontri ²

^{1,2} Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia

Email: ¹ belsaazizih@umsida.ac.id, ² ramon.ananda@umsida.c.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2023-04-03
Revisi 2023-04-30
Diterima 2023-07-04

Keyword:

Home Industry Employees;
Perceived Organizational Support;
Organizational Commitment

ABSTRACT

Effective human resource management can increase employee productivity and performance. A person's success and performance in doing work is influenced by his sense of commitment to work. Some of the phenomena that occur in the bag home industry in Tanggulangin are the emergence of negative perceptions in employees towards the home industry and the impact on work processes that are not optimal. This study aims **1** determine the relationship between perceived organizational support (POS) and organizational commitment. This study used a quantitative approach and used a random sampling technique with 150 respondents. The data collection method uses a Likert **1** scale with 34 item perceived organizational support (POS) scale and 24 item organizational commitment scale. The data analysis technique uses the pearson product moment correlation test. The results show that the value of Sig. (2-tailed) **1** 0.001 (<0.05) and a value of $r=0.433$ which explains that perceived organization support (POS) is positively related to Organizational Commitment with a moderate degree of correlation. The correlation test stated that the Pearsons correlation value was greater, namely 0.433 when compared to the r table value, which was 0.159. This means that there is a relation **2** p between the variables perceived organization support (POS) and Organizational Commitment. The higher the Perceived Organizational Support (POS), the higher the level of commitment to the organization.

1

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaan dipengaruhi oleh rasa komitmennya terhadap pekerjaan. Beberapa fenomena yang terjadi pada home industri tas di Tanggulangin yaitu munculnya persepsi **6** negatif dalam diri karyawan terhadap home industri dan berdampak pada proses bekerja yang tidak maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara perceived organizational support (POS) dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik random sampling dengan 150 responden. Metode pengumpulan data menggunakan **1** skala likert dengan skala perceived organizational support (POS) 34 item dan skala komitmen organisasi 24 item. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi pearson product moment. Hasil menunjukkan bahwa nilai Sig. (2-tailed) **1** 0.001 (<0.05) dan nilai $r=0.433$ yang menjelaskan bahwa perceived organization support (POS) berhubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 **8** jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel perceived organization support (POS) dan Komitmen Organisasi. Semakin tinggi Perceived Organizational Support (POS) maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.

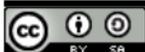
Kata Kunci

Karyawan Home Industri;
Perceived Organizational Support;
Komitmen Organisasi

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Belsa Azizih Fajar Amabel
Department of Psychology, Muhammadiyah Sidoarjo University, Indonesia
Email: belsaazizih@umsida.ac.id



LATAR BELAKANG

Karyawan adalah sumber daya manusia atau individu yang bekerja di institusi, baik itu pemerintah maupun swasta, seperti bisnis. Tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Alkasim & Prahara, 2020). Istilah home industri didefinisikan sebagai suatu wadah dengan kegiatan memproses atau mengolah barang dilakukan dengan menggunakan sarana dan peralatan. Dalam artian Home industri/industri rumah adalah bentuk usaha produksi barang yang dilakukan di rumah atau perusahaan kecil, karena kegiatan ekonominya difokuskan di lingkungan rumah. Karyawan home industri terdiri dari seseorang atau beberapa anggota rumah tangga yang berperan dalam mengubah bahan dasar menjadi barang jadi atau setengah jadi, dengan tujuan meningkatkan nilai barang dari sebelumnya untuk dijual. Home industri sendiri dibuka untuk memperluas kesempatan kerja dan juga penyerapan tenaga kerja sehingga menjadi salah satu upaya dalam pembangunan ekonomi daerah (Diana & Laila, 2021).

Dalam mengelola sumber daya manusia dibutuhkan strategi pengolahan sumber daya manusia yang baik, untuk mencapai kesuksesan organisasi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatur tenaga kerja dalam suatu organisasi agar mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap tempat kerja mereka. Dalam hal ini peran karyawanlah yang membantu mensukseskan tujuan dari organisasi tersebut melalui berbagai hal, misalnya dari segi pemikiran, tenaga, keahlian, motivasi, dan komitmennya terhadap kemajuan sebuah organisasi (Tjahyono & Christanto, 2017).

Tingkat kemajuan industri juga bergantung pada komitmen karyawan terhadap organisasi. Salah satu cara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia (Ayu et al., 2018). Keterikatan dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan mempengaruhi keberhasilan dan kinerjanya. Komitmen organisasi adalah hubungan antara individu dengan tempat kerjanya, di mana individu meyakini nilai-nilai dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup rasa kerelaan dari karyawan untuk berusaha sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Menurut Bukit, dkk Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang kuat terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Ini melampaui sekadar keanggotaan formal, karena mencakup rasa suka pada organisasi dan kesiapan untuk berusaha maksimal demi pencapaian tujuan. Tingkat komitmen kerja yang tinggi tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, bekerja dan berkontribusi secara maksimal, merasa memiliki organisasi, mendukung organisasi dengan positif, memiliki keterikatan emosional yang tinggi terhadap organisasi, mengembangkan hubungan dan persepsi positif terhadap organisasi, serta merasa optimis terhadap masa depan (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Menurut (Allen & Meyer, 1991) tentang *perceived organizational support* dan komitmen organisasi menyatakan bahwa Komitmen organisasi pada karyawan tercermin dalam tiga aspek perilaku, yaitu *affective commitment*, dimana karyawan memiliki rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keinginan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga menunjukkan toleransi yang tinggi dan peduli dengan pencapaian organisasi, serta tidak mengeluh saat mengalami kesulitan dalam pekerjaan. Selain itu, mereka juga bersedia untuk bermusyawarah dalam menyelesaikan segala permasalahan organisasi. Aspek kedua adalah *normative commitment*, dimana karyawan rela mengorbankan usaha maksimal dalam bekerja dan aktif terlibat dalam tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Continuance commitment dengan Karyawan memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Penelitian lainnya menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) juga menyatakan bahwa Beberapa faktor seperti ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status perkawinan, nilai tempat kerja, keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, masa kerja, tingkat pekerjaan, dan dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasi.

Berdasarkan data yang didapatkan dari home industri tas di Tanggulangin, adanya beberapa karyawan yang merasakan penurunan rasa komitmen terhadap organisasi atau pekerjaan. Fenomena perilaku didapatkan dari observasi di tempat penelitian yaitu dengan adanya karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehingga memunculkan rasa malas dan menunda-nunda pekerjaan, ditambah dengan pemberian gaji yang tidak sesuai atau tidakimbang dengan pekerjaan yang diberikan, selain itu juga karyawan harus melalui proses perizinan yang tidak mudah ketika ada hal yang mendesak. Tidak hanya itu, terkadang proses pemberian gaji yang tidak tepat pada waktunya sehingga hal ini memunculkan pemikiran yang negatif dalam diri karyawan terhadap home industri dan akhirnya berdampak pada proses bekerja yang tidak maksimal.

Fenomena di atas menunjukkan adanya indikasi rendahnya tingkat komitmen karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi cenderung akan meningkatkan produktivitas dan keterikatan terhadap organisasi. Sehingga, untuk mendorong munculnya perilaku komitmen yang tinggi salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan Persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) karyawan terhadap organisasi (Tampubolon & Sagala, 2020). Dukungan organisasi menjadilah satu faktor pendukung yang berpengaruh dalam proses meningkatkan komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. *Perceived Organizational Support (POS)* atau persepsi dukungan organisasi adalah sikap yang timbul dan dirasakan oleh seorang karyawan terhadap sejauh mana organisasi atau instansi tempat bekerja menghargai kontribusinya dan sejauh mana imbalan atau penghargaan yang diterima sehingga karyawan memiliki penilaian bahwa organisasi

tersebut peduli pada kesejahteraan mereka (Rahmawati & Mulyana, 2021). Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti dukungan atasan, penghargaan, kondisi kerja, dan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan merasa mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi, mereka cenderung merasa sebagai bagian dari identitas organisasi dan mengembangkan hubungan serta persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu dilakukan dengan tujuan untuk melihat bagaimana peran *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi, salah satunya adalah menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi artinya *perceived organization support* memengaruhi tingkat komitmen organisasi. Pada karyawan memiliki kecenderungan terhadap komitmen organisasi karyawan yang artinya dukungan organisasi akan memengaruhi tingkat komitmen kerja karyawan. Menciptakan kenyamanan dan kepuasan bagi karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan untuk menciptakan kondisi positif di lingkungan organisasi.

Selain memberikan manfaat bagi karyawan, organisasi juga mengalami keuntungan melalui peningkatan produksi dan pengurangan biaya operasional melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Dengan demikian salah satu cara untuk mewujudkan komitmen kerja karyawan dengan memberikan dukungan yang baik dan positif kepada karyawan untuk memunculkan persepsi positif dari karyawan mengenai pekerjaan dan tempat dia bekerja.

Jika dukungan organisasi dipersepsikan tinggi dengan didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, gaji yang diberikan untuk kelompok pekerjaan tertentu, dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan maka akan ada komitmen. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan komitmen organisasi karyawan pada home industri tas di tanggulangin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional bertujuan untuk menghubungkan antara dua variabel atau lebih guna mengetahui hubungan antar variabel tersebut. Subjek penelitian ini adalah karyawan home industri tas di Tanggulangin dengan jumlah populasi 300 orang, dan teknik pengampilan sampel yang digunakan yaitu teknik random sampling didapatkan sampel yang berjumlah 150 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan empat alternatif pilihan dengan nilai 1=sangat tidak setuju dan 4=sangat setuju.

Skala yang digunakan yaitu skala variabel *Perceived Organizational Support* dengan 34 aitem dan skala komitmen organisasi dengan 24 aitem. Skala *Perceived Organizational Support* mengukur tiga aspek yaitu: *Fairness* (Keadilan), *Supervision Support* (Dukungan Atasan), *Organizational Reward and Job Conditions* (Penghargaan dan Kondisi Kerja) oleh Rhoades & Eisenberger (1995) dalam (Rahmawati & Mulyana 2021). Hasil uji validitas dan reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach menunjukkan nilai sebesar 0,964 dengan nilai item correlation total berkisar antara 0,473 hingga 0,914.

Dan skala komitmen organisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment*, *Continuance commitment* (nilai ekonomi), dan *Normative commitment* (nilai-nilai karyawan) oleh (Allen & Meyer, 1991). Berdasarkan uji validitas serta uji reliabilitas menggunakan teknik koefisien Alpha Cronbach diperoleh hasil sebesar 0,793 serta nilai item correlation total bergerak antara 0,402 hingga 0,727. Sehingga dapat dikatakan kedua skala yang digunakan valid dan reliabel.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik statistik korelasi product moment dan perhitungan menggunakan program SPSS for Windows. Data yang telah diperoleh dianalisis dengan teknik statistik correlation product moment untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas (x) yaitu *Perceived Organizational Support* dengan variabel terikat (y) yaitu *Komitmen Organisasi*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulangin.

Table 1 Demographic Data

| Status marital | Yes | No |
|----------------|-----|----|
| Gender Man | 25 | 40 |
| Woman | 35 | 50 |

Karakteristik responden dikelompokkan menjadi jenis kelamin dan status marital. Berdasarkan data demografis, ditemukan bahwa sampel berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah yang lebih tinggi baik dari segi dominan pekerja dengan status belum menikah dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Ini membuktikan bahwa sebagian besar karyawannya belum menikah. Hal ini dapat terjadi karena pada home industri lebih banyak anak-anak muda yang mayoritas karyawan juga memiliki keterampilan sebagai bawahan (bekerja seperti mengelem, menempel, menggunting, memasang tali, memasang rantai, dan lain sebagainya).

Tabel 2 Rata-rata Jawaban Responden

| | KO | POS |
|----------------|--------|---------|
| Valid | 150 | 150 |
| Missing | 0 | 0 |
| Mean | 70.960 | 93.360 |
| Std. Deviation | 6.114 | 16.096 |
| Minimum | 59.000 | 70.000 |
| Maximum | 90.000 | 119.000 |

Pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki nilai terendah sebesar 70 dan nilai tertinggi sebesar 119 dengan nilai rata-ratanya sebesar 93,3 dan standar deviasinya (tingkat sebaran datanya) sebesar 16,0. Jika dilihat dari nilai minimum 70 dan nilai maximum 119, nilai rata-rata 93,3 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan *perceived organizational support* dalam kategori baik. Nilai Variabel komitmen organisasi memiliki nilai terendah sebesar 59 dan nilai tertinggi sebesar 90 dengan nilai rata-ratanya sebesar 70,9 dan tingkat sebaran datanya sebesar 6,1. Jika dilihat dari nilai minimum 59 dan nilai maximum 90, nilai rata-rata 70,9 lebih mendekati nilai maximum maka dapat disimpulkan komitmen organisasi dalam kategori baik.

Table 3 Pearson's Correlation

| Correlation Coefficient | Significancy | N |
|-------------------------|--------------|-------|
| 0.433 | | 0.001 |

Korelasi Pearson's menunjukkan korelasi yang signifikan antara Perceived Organizational Support (POS) dan komitmen organisasi ($r=0.433$, $p<.001$). Hal ini menunjukkan bahwa *perceived organization support* (POS) berhubungan secara positif dengan Komitmen Organisasi dengan derajat hubungan korelasi sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai korelasi $r=0.433$, $p<.001$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi dengan tingkat hubungan korelasi yang sedang. Uji korelasi menyatakan nilai pearsons correlation lebih besar yakni 0,433 jika dibandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,159. Artinya terdapat hubungan antara variabel *perceived organization support* (POS) dan Komitmen Organisasi pada karyawan home industri tas di Tanggulangin. Hal ini menjelaskan bahwa Semakin tinggi Perceived Organizational Support (POS) maka semakin tinggi tingkat komitmen terhadap organisasi.

Sebagian karyawan merasa bahwa adanya *Perceived Organizational Support* membuat mereka memiliki motivasi tinggi dalam bekerja dan akhirnya meraih kepuasan kerja.

Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membantu mencapai visi dan misi organisasi. (Metria & Riana, 2018). Dengan demikian, karyawan yang merasa mendapatkan dukungan yang tinggi dari organisasi cenderung akan merasa terhubung dengan organisasi dan membentuk identitas organisasi dalam diri mereka (Pratiwi & Muzakki, 2021). Akibatnya, karyawan akan merasa sebagai bagian integral dari organisasi, merasa bertanggung jawab atas kontribusi pekerjaan yang mereka lakukan, dan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Perasaan positif ini akan membantu karyawan mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Didukung dengan penelitian menurut (Pratiwi & Muzakki, 2021) bahwa *perceived organization support* memiliki kecenderungan terhadap *organizational commitment*. Apabila seorang karyawan merasa didukung oleh organisasi dalam pekerjaannya, hal ini akan memicu keinginan dari dalam diri karyawan untuk memberikan balas jasa kepada organisasi dan membantu mencapai visi serta misi organisasi kerja. dan menurut (Rahmawati & Mulyana, 2021) Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada guru di SMAN 1 Soko, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 ($p<0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,395. Sebagai karyawan, penting untuk memiliki rasa kerelaan untuk mengabdikan sebagian besar usaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi, serta memiliki ketertarikan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Metria & Riana, 2018).

Komitmen organisasi adalah kondisi di mana karyawan menunjukkan ketertarikan yang tinggi terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi tersebut. Komitmen organisasi mengukur tiga aspek yaitu: *Affective commitment* yang menyatakan bahwa adanya ikatan emosional yang dirasakan karyawan terhadap tempat kerja, artinya komitmen afektif yang kuat akan mengidentifikasi karyawan dengan terlibat aktif dan menikmati keanggotannya dalam organisasi. *Continuance commitment* (nilai ekonomi) artinya ada tiga alasan kemauan individu untuk bertahan dalam organisasi. Pertama, karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena rewards ekonomi tertentu. Kedua, karena terikat oleh norma atau nilai-nilai diri karyawan yang mengharuskan mereka bertahan dalam organisasi sebagai bentuk komitmen. (Allen & Meyer, 1991).

Dari yang sudah dijelaskan di atas, perilaku komitmen organisasi yang tinggi ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota, bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi organisasi, menanamkan rasa memiliki terhadap suatu organisasi, dukungan organisasi, keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi semakin tinggi, mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dan rasa optimis (Pratiwi & Muzakki, 2021).

Karyawan yang merasa dihargai dan merasa didukung oleh organisasi tempat bekerja akan membantu karyawan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Begitupun sebaliknya, karyawan yang merasa tidak dihargai, merasa

tidak adil dan tidak mendapat penghargaan cenderung akan merasa tidak berkomitmen dalam bekerja. Maka dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (Pos) memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Sehingga munculnya komitmen organisasi yang tinggi diakibatkan oleh adanya dukungan organisasi yang baik. Bahkan itu ditingkatkan home industri dengan karyawan yang tidak terlalu banyak, dukungan organisasi menjadi faktor penting yang mendorong munculnya komitmen organisasi dalam diri karyawan terhadap tempat kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulngin diperoleh kesimpulan Terdapat hubungan yang positif dengan tingkat korelasi yang sedang antara *perceived organizational support* dengan komitmen organisasi pada karyawan home industri tas di tanggulngin.

Dalam *perceived organizational support* (POS) menunjukkan bahwa karyawan perempuan memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang ditunjukkan oleh karyawan laki-laki. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam bidang pekerjaan dipengaruhi oleh komitmennya terhadap pekerjaan. Jika *perceived organizational support* (pos) positif meningkat maka akan terbentuknya komitmen organisasi pada karyawan. Disarankan untuk melakukan penelitian serupa di home industri tas namun dengan menambahkan variabel lain untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap lagi. Hal ini dikarenakan tingkat *perceived organizational support* yang dialami karyawan akan mempengaruhi hasil penelitian pada tingkat komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2020). Perceived organizational support dengan employee engagement pada karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 185-194.
- Bukit, D. I. B. MM, dkk. (2017). "Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi", *Zahir. Zahir*. doi, 10.
- Cahaya, N. M., & Rahyuda, A. G. (2019). Pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 8(10), 6042-6058.
- Diana, D., & Laila, N. (2021). Strategi Pengembangan Usaha Home Industri Makanan Sebagai Peluang Pendapatan di masa Pandemi Covid 19. In *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ* 1(1). 1-8.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (2020). "Perceived organizational support". *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elgeka, H. W., Yolanda, M., & Hariyanto, H. (2022). PERAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA KARYAWAN CV. X SURABAYA. *Psibernetika*, 1(15). 21-26.
- Laning, I. C., Atmadji, G., & others. (2019). HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASIDAN KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADAPERAWAT RS. X. CALYPTRA, 7(2), 1911-1919.
- Lubis, F. (2022). Kontribusi *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi pada anggota Kepolisian Republik Indonesia. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 2037-2044. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6362>.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Munandar, A. S. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi. *Universitas Indonesia*. <https://doi.org/https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=1853>
- Metria, K., & Riana, I. G. 2018. "PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA PEGAWAI". *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(9), 2117-2146. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mustofa, M. R. (2021). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan komitmen afektif pada anggota organisasi mahasiswa daerah di Yogyakarta. Skripsi. *Universitas Indonesia*. <https://urlis.net/5psrb>.
- Mikawati, R. V., & Yuwanto, L. (2019). Hubungan antara *perceived Organizational Support* dan Quality of Worklife dengan Organizational Citizenship Behavior PT. X. *CALYPTRA*, 8(1), 673-685.
- Oktafiani, C. T. (2019). Hubungan motivasi berorganisasi dan *perceived organizational support* (POS) dengan komitmen organisasi pada mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang (Doctoral dissertation, UNIKA SOEGIJAPRANATA SEMARANG).
- Purba, D. S., Mariatin, E., & Zaheni, S. (2017). "PERSEPSI TERHADAP DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI: THE PERCEPTION OF ORGANIZATION SUPPORT AS A MEDIATOR THE EFFECT OF EMPLOYEE EMPOWERMENT TOWARD ORGANIZATIONAL COMMITMENT". *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 153-164.
- Pratiwi, A. R., & muzakki Muzakki, M. (2021). "Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 111-120.
- Purnama, A. N. (2020). Pengaruh persepsi pengembangan karir dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216 238.
- Rahmawati, A. D., & Mulyana, O. P. (2021). "HUBUNGAN ANTARA PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SMA NEGERI I SOKO". *Character :Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(1), 23-35.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Amerli, S. (2021). "Affective commitment to the organization: The contribution of *perceived organizational support*". *Journal of Applied Psychology*, 86, 825-836.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2021). "Perceived organizational support: a review of the literature". *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Sari, N. K. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja. *Psikoborneo*, 7(1), 123-134.
- Septiani, M., & Wijono, S. (2022). Perceived Organizational Support (Pos) Dengan Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 538-548. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3>
- Sari, C. R. S. (2015). Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Organizational Commitment Pada Beberapa Puskesmas Di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 8(1), 41-64.
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT. BUM DIVISI PMKS". *Business Management Journal*, 16(2), 65-80. <https://doi.org/10.30813/bmj.v16i2.2359>
- Tjahyono, A., & Christanto, C. V. (2017). Analisa Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Dan Komitmen Berkelanjutan Pada Karyawan Di Hotel X. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 5(2). 238-251.
- Wulandari, Cut Nova Rizki. (2022). HUBUNGAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ORGANISASI MAHASISWA DI UIN AR

RANIRY. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-
Raniry, Banda Aceh.

[https://repository.arraniry.ac.id/eprint/23472/1/Cut%20Nova%20Rizki%20Wulandari_180901035_Skripsi%20\(Revisi\).pdf](https://repository.arraniry.ac.id/eprint/23472/1/Cut%20Nova%20Rizki%20Wulandari_180901035_Skripsi%20(Revisi).pdf)

Belsa Azizih Fajar Amabel 4

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----|
| 1 | e-journals.unmul.ac.id Internet Source | 6% |
| 2 | 123dok.com Internet Source | 2% |
| 3 | repository.radenintan.ac.id Internet Source | 2% |
| 4 | jurnal.syntaxliterate.co.id Internet Source | 1% |
| 5 | Stevan Asalamtama Purba,, Ribhan Ribhan,, Mirwan Karim. "Analisis Pengaruh Kontrak Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Bisnis dan Manajemen, 2020 Publication | 1% |
| 6 | etd.repository.ugm.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | Yuliandani Yuliandani, Irma Melyani Puspitasari, Sofa Dewi Alfian. "Tingkat kepuasan kerja apoteker di rumah sakit dan apotek serta faktor-faktor yang | 1% |

mempengaruhinya: Literatur review", Riset Informasi Kesehatan, 2021

Publication



repository.usm.ac.id
Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On